

K 電力株式會社 給與管理 事例



愼 侑 根

(서울大 經營大 副教授)

K電力株式會社は 國家産業의 原動力인 國內 最大의 電力事業體로서 그 資産規模나 設備 등에 있어서 世界에서도 손가락을 꼽을 수 있을 정도로 巨大한 企業의 하나이다.

그 歷史를 보더라도 K電力의 前身은 1900年代의 우리나라 開化期에 까지 거슬러 가게 된다. 과거부터 있어 왔던 3個의 會社를 統合하여 1961年 7月 1日에 發足, 오늘에 이른 것이다.

K電力은 우리나라의 基幹産業體로서 그 任務 또한 莫重하다. 즉, 에너지의 供給源으로서의 電力資源을 開發하여 發電에서부터 送電과 配電에 이르기까지 責任을 지고 있고 별도로 K電力株式會社法에 의하여 規定되어 있는 共益事業體인 것이다.

그 規模面에서 살펴 보면 資本金은 우리나라 企業 가운데에서 가장 크다. 1979年末 現在 授權資本金이 6千億에 納入資本金이 4千 5百여億 원에 이르고 있으며 從業員도 約 2萬名에 이르고 있다.

資産의 規模 또한 2兆 7千億원을 上廻하고 있으며 組織機構를 보면 1979年末 現在 本社에 23部 5室 2班을 비롯하여 國內에 21個支店과 16個發電所 및 海外에 7個事業所를 포함하여 建設事務所, 特殊事業所 등, 總 869個 事業場을 가지고 있다.

K電力은 우리나라에서 唯一한 電力事業體로서 그 設備施設 역시 방대하다. 發電設備은 1961

年度에 367千kw에서 1979年末 現在 8,033千kw로서, 이것을 指數로 본다면 1961년의 100에서 2,189로 무려 20배 이상을 上廻하였다. 그 內譯에 있어서도 既存의 水力, 汽力, 內燃力에서 1978년에 原子力發電을 하게 되었으며, 따라서 앞으로의 급격한 發電量의 增大를 예상할 수 있다.

이와 더불어 送電線의 巨長도 1961년의 6,171 C-km에서 1979년에는 11,854C-km로 配電線의 巨長은 9,171km에서 115,344km로 增加하였고, 變電設備의 容量도 1961년에 1,138MVA에서 1979년에 16,796MVA로 급격히 伸張하였다.

이와같은 規模의 擴大와 더불어 電力의 販賣量과 販賣收入에도 變化가 있었는데 電力販賣量은 1961년의 1,189百萬kw에서 1979年末 現在 31,145百萬kw로 거의 30배에 가까운 增加를 보였고 이에 발맞추어 販賣收入도 1961년의 39億 원에서 1971년의 10,020億 원으로 250여배나 급伸張하였다.

1. 給與體系의 變遷過程

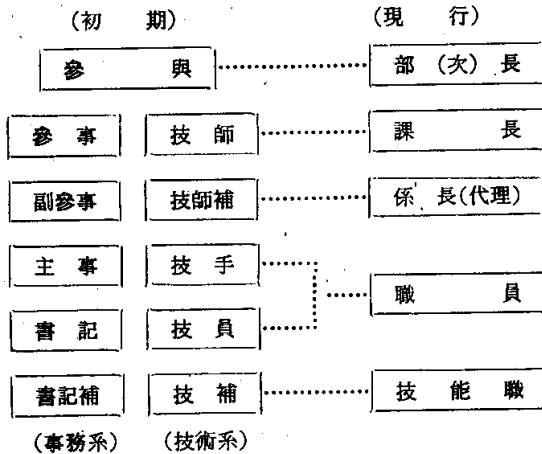
(1) 職制의 變遷

K電力은 1961년에 發足 당시에서부터 1967年 2月 28日까지는 政府의 職制를 그대로 도입 실시 하였다. 任員의 경우는 現在까지 별로 變動이 없으나, 나머지 職員의 職制는 1967年 3월에 첫

번째 改編이 이루어져 1974年 9月 30日까지 실시되어 오다가 다시 1974年 10月 1日 第2次 改編이 이루어져 現在에 이르고 있다.

살펴보면 당시 職員의 職制는 1級에서 5級으로 나누고, 다시 2級, 3級, 4級을 各各 甲類와 乙類로 區分하였다. 그리고 各 資格에 따른 級數로서 參與는 1級으로, 參事와 技師는 2級甲으로 副參事와 技術補는 2級乙로, 主事와 技手는 3級甲으로 各各 資格과 級數를 一致시켰으며, 本社, 支店 發電所 建設 및 復舊事務所別로 職責을 區分하였다. 이 당시의 職員의 職制를 現行 職制와 比較하여 圖示하면 <圖 1>에서 보는 바와 같다.

<圖 1> K電力의 初期의 職制



그리고 以外の 業務上 必要에 따라 職制外 使用人을 둘 수 있다(職制規程, 1964. 12. 26. 第4條)라고 規程하고 있다.

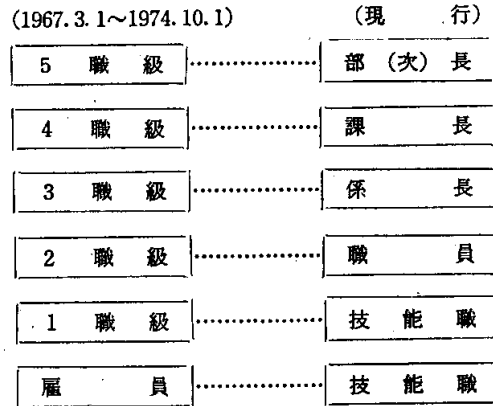
당시의 技能職은 「臨時職」이었다가(1961. 7. 1. ~1962. 12. 31) 별도의 就業規則을 制定하여 「常備員」으로(1962. 4. 1. ~1963. 12. 31)하였다가 1964年 4月 1日 以後부터 「雇員」으로 名稱이 바뀌었으며, 이들에 對한 賃金의 支給形態는 日給制였다. 이 당시까지는 K電力의 給與制度는 한마디로 말하여 年功 내지는 序列에 의한 資格給制度라고 말할 수 있다.

1967年 3月 1日에는 職務給制度를 導入하게 되었다. 이 때에는 政府의 職級形態를 脫皮하여 새로운 制度로 탈바꿈 하였는 바, 職級을 5級職으로 區分하였고 1職級 밑에 雇員을 두었다. 과

거와 比較하여 가장 큰 差異點은 事務系의 主事, 書記 書記補와 技術系의 技手, 技補를 2級으로 하고 이 中에서도 技能職 職務 補職者를 1級으로 한 點이다. 그리고 그 職級은 다시 甲類와 乙類로 나누어 大卒職員을 區分하였다.

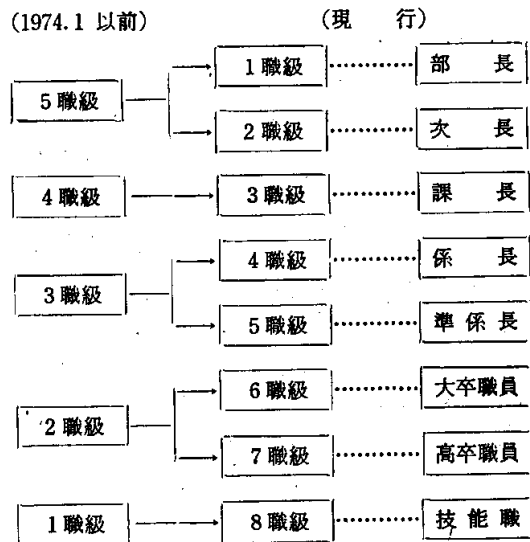
또한 變更된 職級에 따라 職責規定을 새로이 制定하였다. 이 당시의 制度를 現行制度와 比較하여 보면 <圖 2>에 나타나는 바와 같다.

<圖 2> 職務給制度의 導入



1968年 9月 16日부터 技能職 管理의 一元化方針에 따라 雇員制度를 技能職으로 統一하였다. 즉 職員의 1級과 雇員을 합하여 技能職(1級職)으로 하고 職員 1職級을 1職級 甲類로, 雇員은 1職級 乙類로 分類하였다. 따라서 雇員의 日給制가 月給制로 變更되었다.

<圖 3> 現行職務給制度로의 移行



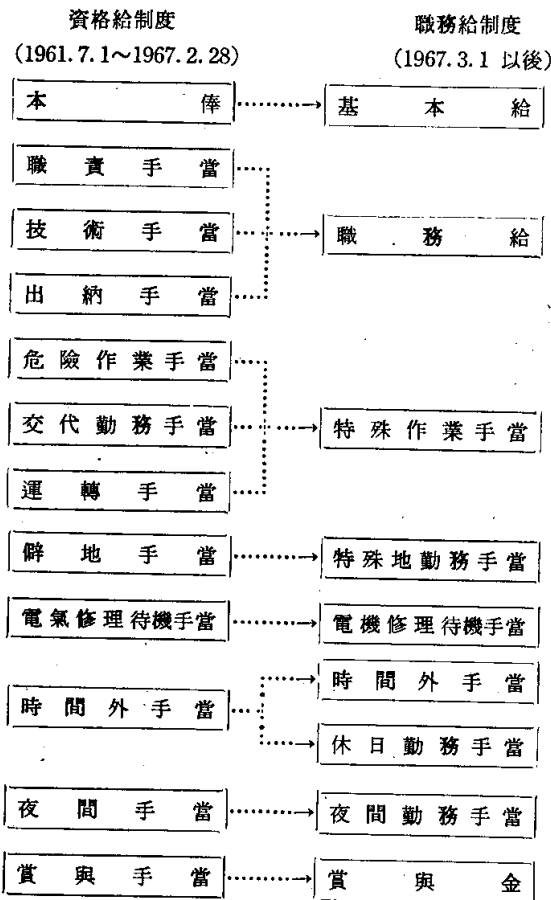
1974. 10. 1에 이르러 대폭적인 職制改正으로 現行制度가 確立되었으며 이것은〈圖 3〉에서 보는 바와 같다. 즉 5職級을 둘로 나누어 1職級과 2職級으로 區分하고 各各 部長과 次長의 補職을 하게 하였으며, 4職級을 3職級으로 課長에 補하고, 3職級을 4職級과 5職級으로 나누어 各各 係長과 準係長으로 補하였다. 準係長은 6職級에서 補職된 者로 主任級에 해당한다.

그리고 과거의 2職級을 6職級과 7職級으로 나누어 6職級은 大卒水準 職員으로 7職級은 高卒水準 職員의 採用된 者로 하였다.

(2) 給與體系의 變遷

이상과 같이 職制가 變함에 따라 이와 관련된 給與體系도 크게 變化하였다. 1967年 3月 1일을 基準으로 하여 職務給導入을 위한 職制의 改編에 따라 종래에 年功序列中心의 資格給制度에서 職務中心의 職務給制度로 크게 전환하였다. 1974. 10. 1에 이르러 대폭적인 職制改正으로 現行制度가 確立되었으며 이것은〈圖 3〉에서 보는 바와 같다. 즉 5職級을 둘로 나누어 1職級과 2職級으로 區分하고 各各 部長과 次長의 補職을 하게 하였으며, 4職級을 3職級으로 課長에 補하고, 3職級을 4職級과 5職級으로 나누어 各各 係長과 準係長으로 補하였다. 準係長은 6職級에서 補職된 者로 主任級에 해당한다.

〈圖 4〉 給與制度의 變遷



단 아니라 職制改編과 더불어 號俸의 變化에 따른 基本給도 크게 변화되었다.

이러한 變化의 內容을 圖示하면 〈圖 4〉와 같다.

具體적인 變化의 內容은 後述하는 바와 같으며, 두드러진 特徵으로는 本俸이 基本給으로 바뀌면서 職級別 號俸制가 單一號俸制로 된 것이다. 또한 職責手當, 技術手當, 出納手當의 3가지를 묶어서 職務給을 新設하였는데 이중에서 技術手當은 그 內容을 달리해서 1977年 12月 1일에 다시 施行되었다.

그리고 危險作業手當, 交代勤務手當, 運轉手當을 廢止하고 特殊作業手當으로 統合하였으며 僻地手當은 僻地뿐만 아니라 發電所等 別도의 指定地域을 포함하여 特殊地勤務手當으로 1977年 1月 1日字로 改편 施行되었고, 時間外手當은 休日勤務手當을 分離하여 1977年 1月 1日字로 施行되었다. 그리고 1973年 12월에 과거 400% 手當으로 支給되던 賞與手當이 賞與金으로 바뀌면서 과거의 年 400% 支給하던 것이 基本賞與金 300%, 特別賞與金 200%로 支給되기 시작하였다.

이와 같이 資格給이 職務給으로 變化하였는데 이를 좀더 具體적으로 基準賃金과 基準外賃金으로 나누어 그 變化를 살펴 본다.

가. 基準賃金의 變化

K電力의 發足 當時인 1961年 7月 1日부터의 基本賃金의 變化를 ① 職員, ② 雇員 그리고 ③ 職務給體系의 變更順으로 살펴보기로 한다.

① 職員의 경우

職員의 경우는 〈表 1〉에서 보는 바와 같다.

1967年 3月 1日 以前은 年功序列形의 資格給이 中心이었으며, 本俸은 1級이 4個號俸, 2級甲이 5個號俸乙이 8個號俸으로, 3級甲이 12個號俸乙이 20個號俸, 4級甲이 16個號俸乙이 20個號俸 되어 있고, 5級은 修習社員으로 4個號俸으로 나뉘어져 있는 職級別 號俸制를 採擇하였다. 當時의 昇給基準을 보면 1級은 勤續 1年 以上, 2級甲은 9個月 以上 이었고 2級乙, 3級甲과 乙, 4級甲과 乙은 勤續 6個月 以上이며 5級은 修習社員으로서 修習期間中 昇給이 保留되었다.

또한 昇給額 즉 各 職級에 따른 號俸間의 格差

〈表 1〉 基準賃金の 變化

[1967. 3. 1 以前]
(本 俸)

— 職員の 경우 —

[1967. 3. 1 以後]
(基 本 給)

級別	區分	資 格	職級別 號俸數
1 級	職員	參 與	4
2 級	甲 類	參 事, 技 師	5
	乙 〃	副參事, 技師補	8
3 級	甲 〃	主 事, 技 手	12
	乙 〃	技 手 補	20
4 級	甲 〃	書 記, 技 員	16
	乙 〃	技 員 補	20
5 級	職員	修 習	4

職 級	初賃號俸	區 分
5 職級	34 號俸	部(次)長에 補職된 者
4 〃	24 〃	課長級 〃
3 〃	19 〃	係長級 〃
2 〃	7 〃	碩士學位入社職員
2 〃	5 〃	大 卒 〃
2 〃	3 〃	初級大學 〃
2 〃	1 〃	高 卒 〃

※ 雇員은 基本給(本俸)이 없음.

(職 責 手 當)

區 分	等 級	備 考
A 級	가~다의 3個等級	部(次)長級
B 級	가~나의 2個等級	課 長 級
C 級	가~나의 2個等級	係 長 級
D 級	가~나의 2個等級	準 係 長 (主事 係長)
E 級	— (1 個)	職 員

(職 務 給)

職 級	等 職	備 考
5 職級	3個 等級	部 (次) 長 級
4 〃	3 〃	課 長 級
3 〃	4 〃	係 長 級
2 〃	6 〃	平社員(事務·技術)
1 〃	6 〃	平社員(技能 職)

는 1級이 300원, 2級甲이 200원이고 나머지는 100원씩의 差異를 두었다. 이와 같은 것이 1967年 3月 1日 以後에 基準賃金を 基本級과 職務給으로 區分하여 職級別 號俸制를 單一號俸制로 하여 基本級을 總 50個 號俸으로 하였고, 以前의 職責手當을 中心으로 하여 職務給으로 轉換하였다.

基本級은 50個 號俸 等級으로 1號俸 5,200원부터 50號俸 15,000원까지 各 號俸間의 格差는 200원으로 均一하게 하였고, 各 職級別 初俸을 5職級은 34號俸부터, 4職級은 24號俸부터, 3職級은 19號俸부터, 2職級은 各 學歷 程度에 따라 差等을 두어 〈表 1〉에서 본 바와 같이 1, 3, 5, 7號俸을 各 初任號俸으로 삼았다.

基本級の 昇號는 定期昇號로 年 1回 1號俸씩 昇號하도록 하였다. 職務給은 職員 및 雇員에게 補職된 該當 職級에 따라서 職員은 月給制로 雇員은 日給制로 支給하였다.

職務給은 以前의 職責手當을 改編해서 10個等級을 各 職級別로 하여 모두 22個等級으로 細分하여 職務管理規定의 定하는 바에 따라 等級別 適用을 하도록 하였다.

② 雇員의 경우

雇員은 주로 技能職으로 1961年 7月 1日부터 1968年 9月 15일까지 日給制로 運營되어 왔었다. 그 동안의 變動을 보면 다음과 같다.

- 1961. 7. 1~1962. 3. 31: 臨時職
- 1962. 4. 1~1963. 12. 31: 常備員(別途就業規則制定)
- 1962. 1. 1~1967. 2. 28: 雇員制度(")
- 1967. 3. 31~1968. 9. 15: 雇員制度("): 職務給(日給)

1968年 9月 15日에 이르러 技能職管理의 一元化方針에 따라 雇員制度를 技能職으로 統一하여 日給을 分類하여 基本給과 職務給으로 하고 1職級職員으로 하였다. 그래서 從前의 1職級 職員을 1職級 甲類로, 雇員에서 技能職으로 轉換된 者를 1職級 乙類로 하여 基本給表를 별도로 制定하였다(乙表).

그리고 1974. 10. 1에 甲表와 乙表로 區分되어 있던 基本給表를 統合하여 現行의 單一號俸表로 하였다. 以上을 整理하면 〈表 2〉와 같다.

③ 職務給體系의 變化

K電力의 給與體系는 1967年 3月에 職務給制

〈表 2〉 基準賃金の 變化

[1967. 3. 1 以前]

—雇員의 경우—

[1967. 3. 1 以後]

(雇員日給表)

(雇員職務給表)

區分 級	號俸數	備 考
1 級	20個號俸	20號俸 200원
2 "	"	180원
3 "	"	160원
4 "	"	140원
5 "	"	120원

區分 級	號俸數	備 考
6	30個號俸	(1號俸) 300원
5	"	275원
4	"	250원
3	"	225원
2	"	200원
1	"	175원

[1968. 9. 15]

[1974. 10. 1]

基本給表	職務給表
甲表와 乙表로 區分	職員과 同一水準
甲類: 從前 1職級 職員	
乙類: 雇員에서 技能職 으로 轉換者	

○基本給表의 “甲表”와 “乙表”를 單一號 俸表로 統合 現在에 이룸
○職務給表: 現行과 同

도를 導入한 이래 1974年 10月에 이르러 대폭적인 職制改正으로 現行 制度가 確立되었으며 이것을 圖示하여 比較하면 앞에서 살펴 본 (圖 3) 과 같다.

1974年 10月 以前の 職務級은 職級을 5個職級으로 하여 모두 22個等級으로 區分하여 1職級은 1等級에서 6等級까지, 2職級은 7等級에서 12等級까지, 3職級은 13等級에서 16等級, 4職級은 17等級에서 19等級, 5職級은 20等級에서 22等級으로 하여 基準支給額을 最下 1等級 14,040원에서 最高 22 等級 52,370원을 支給하였다.

그리고, 1974年 10月 1日 以後의 現行體系에서는 職級을 8職級으로 나누고 修習社員의 修習職級 올라, 나, 따로 區分하였다, 等級은 모두 23級으로 하여 8職級은 1等級에서 7等級까지, 7職個等級은 8等級에서 9等級, 6職級은 10等級에서 11等級, 5職級은 12等級에서 13等級, 4職級은 14에서 16等級, 3職級은 17等級에서 19等級, 2職級은 20等級과 21等級으로, 그리고 1職級은 22等級과 23等級으로 區分하였다. 等級別 基準支給額은 8職級 1等級의 16,000원에서 1職級 23等級의 85,000원으로 規定하였고, 그후 1976年 9月 16日에 職務給制度의 單一化로 一部를 調整하여 現行的 體制를 確立하였다.

나. 基準外賃金の 變化

① 技術手當

1967年 3月 1日 以前の 技術手當은 A·B·C·D로 區分하여 A는 本俸의 20%, B는 15%, C는 10%, D는 5%를 區分하여 支給하였으나 1967年 3月 1日 職務級制度 施行時에 技術手當을 廢止하고 本俸의 20%, 15%, 10%, 5%를 支給하던 것을 基本給에 4號俸, 3號俸, 2號俸, 1號俸을 加算하여 支給하였다.

그 후 1977年 12月 1日부터 原子力職群 待遇改善策으로 技術手當을 다시 新設하여 通常賃金の 20~30%를 支給하였고, 다시 1978年 1月 1日 부터 技術職待遇改善方案으로 國家技術資格所持者의 技術等級에 따라 技術手當을 6個等級으로 나누어 8,000원에서 30,000원까지 支給하여 오늘에 이르고 있다.

② 特殊作業手當

1967年 3月 1日 以前에는 3個의 手當 즉 危險作業手當, 交代勤勞手當, 運轉手當이 있었으며 危險作業手當은 A·B·C의 3等級으로 各各 本俸의 20%, 10%, 5%를 支給하였고, 交代勤勞手當은 A와 B의 2等級으로 A級은 500원, B級은 300원씩을 定額支給하였다. 그리고 運轉手當 역시 定額制로 300원을 支給하였다.

1967年 3月 1日 以後로 위의 3個의 手當을 하나로 묶어서 特殊作業手當으로 하고 “가”에서 “차”까지의 10個等級을 정하여 定額制로 支給하였으며, 對象職務를 決定할 때 危險度, 困難度와

勤務形態를 勘案하였다.

다시 1976年 6月 16日付로 10個等級을 3個等級으로 縮少調整하고 1979年 1月 1日에 發電所 交代勤務運轉待遇策으로 2個等級을 新設하여 5個等級으로 擴大하였다.

③ 特殊地勤務手當

1976年 6月 16日 以前은 僻地手當으로서 僻地性を 點數化하여 等級에 따라 支給하도록 하였고, 1976年 6月 16日에 支給額을 大幅引上하고 發電所를 特殊地勤務手當 對策으로 하여 發電方式, 位置(地域別 特性)를 勘案하여 差等 適用하였다.

그리고 特殊地 특히 同一發電所 長期勤續誘導로 技術蓄積을 圖謀하기 위하여 長期勤務者에 優待하였다. 즉, 同一事務所 滿 4年 以上 勤續時는 50%를 加算하고, 滿 9年 以上 勤續時는 100%를 加算하도록 하였다.

④ 電氣修理 待機勤務手當

1978年 1月 1日付로 1日待機時에 職務給의 3%를 4%로 引上하였고 待機對象도 當初 配電電氣員, 自動運轉員을 送電, 通信, 變電補修員까지 擴大하였다.

⑤ 時間外 및 休日 勤務手當

當初 超過勤務와 休日勤務를 不問하고 時間外 單價(通常賃金 × $\frac{1.5}{181}$)를 適用하였으나 1974年 10月 1日에 時間外手當 單價基準을 「通常賃金 × $\frac{1.81}{181}$ 」으로 變更하였다.

또한 1977年 1月 1日 交代勤務者의 時間外勤務의 現實化로 缺員時의 代勤을 陽性化하여 3交代勤務者와 日勤者와의 賃金隔差調整을 爲하여 休日勤務單價의 計算基準을 新設하였다. 그외에도 時間外勤務手當中 一部를 通常賃金化하고 政府의 時間外에 대한 時間을 20時間規制로 時間外勤務手當에 대한 豫算上의 統制가 있었다.

2. 給與管理의 現況

K電力의 現行 給與管理은 職務給을 中心으로 한 給與體系에 입각하고 있다. 現行 給與體系는 基準賃金과 基準外 賃金인 諸手當 그리고 其他 賞與金, 補償金 등으로 구성되어 있다.

基準賃金은 號俸에 의한 基本給과 一般職과 技能職으로 區分된 職務給으로 構成되어 있으며 諸手當은 技術手當, 時間外手當, 夜間勤務手當, 電氣修理待機勤務手當, 特殊作業手當, 特殊地域手當의 6가지로 構成되어 있다.

이상의 現行 給與體系는 <表 3>과 같다.

<表 3> 韓國電力의 現行 給與體系

1. 基準賃金 (通常賃金)	2. 基準外賃金(諸手當)	3. 其 他
基本給 職務給	技術手當 時間外勤務手當 夜間勤務手當 電氣修理待機勤務手當 特殊作業手當 特殊地勤務手當	休暇補償金 賞與金 退職慰勞金

<表 4> 職員 基本給 表

號 俸	支 給 額(원)	號 俸	支 給 額(원)	號 俸	支 給 額(원)	號 俸	3. 支給額(원)
50	191,700	37	127,800	24	76,800	11	38,000
49	186,500	36	123,400	23	73,200	10	35,600
48	181,300	35	119,100	22	69,900	9	33,300
47	176,200	34	115,000	21	96,600	8	31,100
46	171,100	33	110,900	20	63,500	7	28,900
45	169,000	32	106,800	19	60,400	6	26,800
44	161,000	31	102,700	18	35,700	5	24,800
43	156,100	30	98,800	17	54,200	4	22,800
42	151,300	29	95,000	16	51,300	3	20,800
41	146,500	28	91,300	15	48,400	2	18,800
40	141,700	27	87,600	14	45,700	1	16,800
39	137,000	26	84,000	13	43,100		
38	132,400	25	80,400	12	40,500		

(1) 基本給

① 支給基準：(i) 基本給은 月額으로 支給하되 그 支給區分 및 支給額은 <表 4>와 같다.

(ii) 基本給의 支給額은 職務內容의 變動 業務量의 增減 또는 其他 特別한 事由의 發生 등에 따라 이를 가감할 수 있다.

② 初賃號俸：基本給의 初賃號俸은 <表 5>와 같다.

③ 定期昇號：(i) 基本給은 年1回 1號俸씩 昇號한다. 다만 最高號俸에 이른 자는 昇號를 止한다.

(ii) 昇號는 勤續 1年 以上인 者에 대하여 매년 3月 1日과 9月 1日에 施行한다.

(iii) 新規採用者의 定期昇號는 수습종료일을 基準으로 전 (ii)항에 따라 施行한다.

④ 特別承號：(i) 上位職級으로 昇格되는 경우에는 發令日로부터 <表 5>에 經한 昇格職級의 최저기본급을 號俸으로 特別昇號한다. 다만, 5 職級 또는 6職級으로 昇格되는 경우에는 除外한다.

<表 5> 基本給 查定基準 號俸表

該當職級	基準號俸	區 分
1 職 級	38 號 俸	部長級에 補職된 者
2 職 級	35 號 俸	次長級에 補職된 者
3 職 級	30 號 俸	課長級에 補職된 者
4 職 級	25 號 俸	係長級에 補職된 者
6 職 級	15 號 俸	6職級 職員으로 採用된 者
7 職 級	10 號 俸	7職級 職員으로 採用된 者
8 職 級	1 號 俸	技能職 職員으로 採用된 者

(ii) 前項의 경우 昇格前 基本給 號俸이 昇格 職給級의 최저기본급 號俸을 이미 超過하고 있는 者의 號俸은 同超過號俸을 基本給의 號俸으로 한다.

(iii) 前號 以外의 特別히 必要하다고 인정될 경우에는 常任人事委員會의 決議에 따라 特別昇號할 수 있다.

⑤ 昇號保留：定期昇號 該當者로서 昇號豫定 日前 1年間을 基準으로 하여 다음 各號의 1에 해당하는 경우에는 昇號를 保留한다.

1. 勤務成績이 不良할 경우
2. 懲戒處分을 받은 경우

3. 私事 유계결근 10일 이상인 경우
4. 疾病 유계결근 20일 이상일 경우
5. 무계결근 3일 이상일 경우
6. 지각, 조퇴 30회 이상일 경우
7. 教育成績이 지극히 불량할 경우
8. 休職期間이 있을 경우 다만, 就業規則 第51條 第6,7,10 11項의 事由에 의한 休職은 除外한다.

(2) 職務給

K電力의 現行職務給은 一般職과 技能職으로 二元化하여 施行하고 있다. 一般職의 경우에는 1職級에서 8職級까지를 다시 20個 等級으로 區分하여 43,600원에서 198,000원까지의 職級給을 支給하고 있으며, 技能職의 경우는 技 1職級에서 技 6職級을 12個等級으로 나누어 43,600원에서 최고 127,700원까지의 職務給을 支給하고 있다.

① 職務給은 月額으로 支給하되 그 支給區分 및 基準支給額은 <表 6> 및 <表 7>과 같다.

<表 6> 一般職員 職務給表

職 級	等 級	基準支給額	備 考
1	20	198,000	部 長 級
	19	192,800	
	18	179,600	
2	17	159,900	次 長 職
	16	146,600	
3	15	127,700	課 長 級
	14	114,300	
4	13	97,700	係 長 級
	12	84,100	
5	11	80,800	準 係 長 級
	10	69,600	
6	9	64,100	一般職員 (甲)
	8	52,900	
7	7	69,600	一般職員 (乙)
	6	64,600	
	5	53,600	
	4	50,800	
	3	48,400	
	2	46,000	
	1	03,600	
	8	7	
6		64,600	
5		53,600	
4		50,800	
3		48,400	
2		46,000	
1		03,600	

〈表 7〉 技能職 職員 職務給表

職 級	等 級	基準支給額	備 考
技 1	12	127,700	1級 技能員級
技 2	11	114,300	2級 "
技 3	10	97,700	3級 "
技 4	9	84,100	4級 "
技 5	8	80,800	5級 "
技 6	7	69,600	技能職員級
	6	60,000	
	5	53,600	
	4	50,800	
	3	48,400	
	2	46,000	
	1	43,600	

② 職務給의 基準支給額은 職務內容의 變動, 業務量의 增減 또는 其他 特別한 事由의 發生 등에 따라 이를 가감할 수 있다.

③ 職務의 等級別 適用은 職務管理 規定의 定하는 바에 따른다. 다만 수습기간 중의 職務等級 適用은 充員豫定 職級の 該當 職務等級을 適用한다.

④ 無補職者에 대한 職務級은 〈表 8〉에 따라支給한다. 다만 이중 "甲"의 事由로 無補職된 경우에는 發令日로부터 3個月이 경과된 후부터

〈表 8〉 無補職 職務給 支給 區分表

支給區分	支給率	支 給 內 譯
甲	50%	"乙"이외의 사유로 무보직중인 경우
乙	100%	1. 교육 또는 출장으로 인한 무보직의 경우 2. 직무수행상의 형사사건으로 무보직된 자가 무혐의 또는 무죄로 확정되었을 경우

단, 지급율은 무보직 직전 직무급을 기준으로 한다.

는 全額을 支給하지 아니한다.

⑤ 兼職者의 職務級은 兼職 職務 중 上位等級의 것을 支給한다.

(3) 諸手當

現在 K電力에서 支給하고 있는 諸手當은 다음과 같은 6가지가 있다.

가. 技術手當

技術手當은 原子力系統과 發電所運轉系統의

特殊部門에 종사하는 者들과, 技術資格 및 면허 소지자로 해당분야에 근무하는 技術資格 및 면허 소지자로 해당분야에 근무하는 技術職 및 技能職職員들에게 支給되는 手當이다.

現在 特殊部門의 原子力系統은 2個等級으로 區分하고 있으며 發電所運轉系統은 個等級으로 그리고 一般部門은 4個等級으로 나누고 있다.

나. 時間外勤務手當

時間外 勤務手當은 초과근무자나 休日勤務者에 대하여 超過時間當 또는 休日勤務 時間當 基準에 의하여 支給되는 手當이다.

現在 超過勤務時間에 대한 手當이나 休日勤務 時間當 基準에 의하여 支給되는 手當이다. 現在 超過勤務時間에 대한 手當이나 休日勤務手當은 査定된 근무형태별 전체 한도시간을 초과할 수 없도록 되어있고, 超過勤務는 1주간에 16시간을 초과하지 못하며 休日に 근무한 때에는 8시간의 休日勤務手當을 支給하도록 되어 있다.

다. 夜間勤務手當

夜間勤務手當은 당일 22時부터 익일 6時까지 근무한 자에 대하여 支給하는 手當으로서 각 근무형태별 1주간 기준시간 합계를 초과할 수가 없다. 이 手當은 해당시간에 근무한 時間當基準으로 支給된다.

라. 電氣修理待機勤務手當

電氣修理待機勤務手當은 日課後에 출장소장(병) 전공장, 송전 및 배 전발전선공, 송전 및 배전공 자동차 운전원의 직무를 가지고 전기수리대기업무를 위하여 대기하는 자와 이외 송전선로 통신선로 및 변전설비의 집중 보수를 위한 조를 편성하여 대기 근무할 필요가 있는 사업소는 사장의 승인을 받아 대기 근무한 자에 한하여 지급되는 手當을 말한다.

이는 1人當 月間日을 기준으로 하며 待機勤務 時間중에는 夜間 및 時間外勤務手當은 支給하지 아니한다.

마. 特殊地勤務手當

特殊地勤務手當은 發電所나 僻地 등의 特殊地域에 근무하는 자에 대해 支給하는 手當으로, 特殊地域의 區分基準과 이에 따른 手當의 支給基準이 決定된다.

바. 特殊作業手當
 特殊作業手當은 特殊作業에 從事하는 者에 對하여 支給되는 手當이다. 이는 特殊作業의 危險度 등에 따라 月定給으로 支給되는 경우와 放射

線 피복선량이나 活線員의 作業時間 등의 기준에 의한 實績給으로 支給되는 경우가 있다.

이상의 諸手當들의 개별적인 支給基準과 이에 따른 支給額은 <表 9>에서 보는 바와 같다.

<表 9> 諸 手 當 表

手 當 別	區 分		支給額 또는 支給率	備 考	
技 術 手 當	特 殊 部 門	原子力系統	나	通常賃金の 30%	支給基準은 施行細則에 정하는 바에 따른다.
			가	" 20%	
		發電所運轉系統	라	通常賃金の 30%	
			나	" 25%	
	一 般 部 門	다	" 20%		
		나	" 17%		
		가	" 17%		
時間外勤務手當	超 過 勤 務 時 間 當		月通常賃金×1.01 181		
	休 日 勤 務 時 間 當		月通常賃金×1 181		
夜間勤務手當	時 間 當		月通常賃金×0.6 181		
電 氣 修 理 待 機 勤 務 手 當	1 일 에 대 하 여		職務給의 4%		
特 殊 地 勤 務 手 當	丁		月 13,800원	1. 동일사업소에만 4년 이상 근무시 50% 가산 2. 동일사업소에만 9년 이상 근무시 100% 가산	
	丙		" 11,500원		
	乙		" 9,200원		
	甲		" 6,900원		
特 殊 作 業 手 當	月 定 給	마	" 24,000원	지급기준은 시행세칙에 정하는 바에 따른다.	
		라	" 20,000원		
		다	" 13,800원		
		나	" 11,500원		
		가	" 9,200원		
	實 績 給	다	600원		월간방사선 피복선량 또는 작업시간 등을 기준하며 시행세칙에 정하는 바에 따른다.
나	450원				
가	120원				

3. 給與管理의 問題點

問題點으로는 우선 給與水準上의 問題點이다.

(1) 全般的인 問題點

現在 K電力의 給與管理上 나타나는 全般的인

全般的인 給與水準의 上限線과 下限線의 決定은 물론 政府의 豫算統制에 의해 영향을 받는 것이기 때문에 K電力이 自律的으로 이를 調整

〈表 10〉 主要業體別 賃金水準 比較表

(1979年 基準)

企業體別		K 電力		金融機關		A 社		B 社	
		賃金額	指數	賃金額	K電對比	賃金額	K電對比	賃金額	K電對比
部	長	390,240	100	452,500	116	410,938	105	474,792	122
次	長	334,800	100	483,750	115	330,763	99	407,340	122
課	長	271,800	100	327,600	121	322,835	119	330,690	122
係	長	213,720	100	265,950	124	239,775	112	260,026	122
社	員	138,480	100	194,600	141	170,915	123	171,550	124

- 註) 1. 여기에서 賃金水準이라 함은 月給與額을 의미함(賞與金은 除外).
 2. 各職級의 給與額은 初賃을 基準으로 함.
 3. 社員은 大卒水準을 基準으로 함.

〈表 11〉 各 職級別 賃金格差 比較表

(1979年 基準)

企業體		K 電力		金融機關		A 社		B 社	
		賃金額	指數	賃金額	指數	賃金額	指數	賃金額	指數
部	長	390,240	282	452,500	233	410,938	240	474,792	277
次	長	334,800	242	383,750	197	330,763	194	407,340	274
課	長	271,800	196	327,600	168	322,835	189	330,690	193
係	長	213,720	154	265,950	137	239,775	140	260,262	152
社	員	138,480	100	194,600	100	170,915	100	171,550	100

- 註) 1. 指數는 各 業體別 社員(大卒初任) 初賃을 100으로 하였을 때임.
 2. 各 職級別 給與額은 初賃으로서 月給與額을 의미함(賞與金은 除外).

하기는 어렵다. 그러나 國內의 他企業들과 어느 정도의 公平性을 위해서 全體的인 目標賃金水準은 증가되어야 한다.

이러한 全體賃金水準의 문제는 論外로 하더라도 K電力의 各 職級別 初賃水準이 다른 國營기업체나 他會社와 比較할 때 낫다. 우선 全般的으로 살펴볼 때 職級에 따라 多少의 差異는 있으나 K電力의 賃金水準이 比較對象業體보다 대체로 낫다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 事實은 有能人力の 確保를 통한 企業의 發展이라는 면에서 볼 때 否定的인 要因으로 作用할 소지가 많은 것이다.

〈表 10〉은 K電力의 職級別賃金を 100으로 보고 他企業과 比較한 것이다. 이에서 보는 바와 같이 K電力은 現行 給與體系를 그대로 유지하더라도 各 職級別 初賃水準을 上昇시킬 필요가 있다.

그리고 現제 K電力內의 各 職級別 初賃水準을 比較하면 〈表 11〉과 같다. 이 〈表 11〉에서 보는 바와 같이 大卒社員의 初賃을 100으로 볼 경우 係長은 154, 課長은 196, 次長은 242 그

〈表 12〉 職級別 給與體系 構成比

(1980年 1月 給與額基準)

職 級	基本給	職務給	諸手當
1	33%	36%	31%
2	33%	38%	29%
3	34%	36%	30%
4	34%	35%	31%
5	35%	31%	34%
6	34%	29%	37%
7	27%	35%	38%
8(技能職)	29%	29%	42%
수 습	27%	45%	28%
계	32%	32%	36%

註) %는 직급전체의 1月 총급여액에서 해당 급여부분이 차지하는 比率임.

리고 部長은 282로 나타나고 있다. 이는 他企業體와 比較하여 볼 때 金融기관이나 다른 國營企業體보다는 훨씬 높은 水準이어서 現제 K電力內에 各 職級間初賃水準의 格差가 크다는 問題點을 갖고 있다.

그리고 現行 K電力의 給與體系에서 基本給과

職務給 및 諸手當이 차지하는 比較를 各職級別로 보면 <表 12>와 같다.

이 <表 12>에서 보는 바와 같이 全體給與額중에서 차지하는 基本給, 職務給, 諸手當의 比는 職級別로 다소 차이가 있기는 하나 전체적으로 32:32:36의 構成比를 나타내고 있다. 이는 基準賃金內에서 차지하는 基本給과 職務給의 構成比는 50:50 정도로 비교적 他企業體와 비슷한 水準이기는 하나, 基準外賃金으로서 諸手當이 차지하는 比重이 너무 크다는 問題點이 있다.

(2) 基本給上の 問題點

현재 K電力의 給與體系에 있어서 基本給은 號俸에 의하고 있다. 이미 앞의 給與體系의 變遷過程에서 說明한 바와 같이 號俸制가 現行의 單一號俸으로 바뀐에 따라 이에 따른 號俸의 調整으로 인하여 職員들의 현재 號俸이 學力이나 勤續年數 등이 충분히 반영되지 못한 상태이다. 또한 各職級の 初任號俸을 7職級の 경우 10號, 6職級은 15號, 係長의 경우 25號, 課長 30號, 次長 35號 그리고 部長 38號로 定하고 있다. 이로 인하여 실제로 K電力에 계속 근무하여 年功이

<表 13> 基本給의 號俸別 格差와 比重

호	봉	금액	비중	증액	호	봉	금액	비중	증액	호	봉	금액	비중	증액
1		16,800	100		18		57,300	341	3,100	35		119,100	709	4,100
2		18,800	112	2,000	19		60,400	360	"	36		123,400	735	4,300
3		20,800	124	"	20		63,500	378	"	37		127,800	761	4,400
4		22,800	136	"	21		66,600	396	"	38		132,400	788	4,600
5		24,800	148	"	22		69,900	416	3,300	39		137,000	816	"
6		26,800	160	"	23		73,200	436	"	40		141,700	844	4,700
7		28,900	172	2,100	24		76,800	457	3,600	41		146,500	872	4,800
8		31,100	185	2,200	25		80,400	479	"	42		151,300	901	"
9		33,000	198	"	26		84,000	500	"	43		156,100	929	5,000
10		35,600	212	2,300	27		87,600	521	"	44		161,000	958	4,700
11		38,000	226	2,400	28		91,300	544	3,700	45		166,000	958	5,000
12		40,500	241	2,500	29		95,000	566	"	46		171,100	1019	"
13		43,100	257	2,600	30		98,500	586	3,800	47		176,200	1049	5,200
14		45,700	272	"	31		102,700	607	3,900	48		181,300	1079	5,100
15		48,000	288	2,700	32		106,800	636	4,100	49		186,500	1110	5,200
16		51,300	305	2,900	33		110,900	660	"	50		191,700	1141	"
17		54,200	323	"	34		115,000	685	"					

오래된 者나 下位職級에서 단계적으로 昇進을 한 者보다도 中途採用者나 特別 昇進者가 오히려 號俸이 높은 不合理性을 지니고 있다.

또한 各 號俸間의 賃金格差가 비교적 적은 편이다. 이는 <表 13>에 나타난 바와 같다.

이 表에서 보는 바와 같이 各 號俸間의 基本給 格差는 全體平均이 약 3,700원 정도이다. 그런데 下位號俸의 경우 號俸間 格差가 平均水準에 훨씬 미달하고 있으며 上位號俸의 경우는 훨씬 上廻하고 있다. 일반적인 理論에 의하면 연령에 따른 最低生計費 保障이라는 점에 미루어 볼 때 30代~40代 사이에 증가액이 특히 높아야 하며 오히려 최고연령 水準에서는 체감하게 되어

야 한다는 것이다. 이에 비추어 볼 때 現在 K電力의 號俸에 의한 基本給은 中間層일지라도 平均昇給額에 미달하고 있어, 上位號俸과 下位號俸간의 昇給格差를 調整해야 할 問題點을 갖고 있다.

(3) 職務給上の 問題點

앞의 賃金에 관한 一般理論에서 살펴본 바와 같이 일반적으로 職務給이 導入될 시 되기 위해서는 우선 職務가 機能的으로 充分히 分化되고 標準化되어 있어야 하며 職務分析과 職務評價가 合理的·科學적으로 先行되어 있어야 한다. 또한 社內의 賃金水準이 同業他社나 一般社會水準과 비교하여 어느 정도 높은 位置에 있어야 한다. 뿐만 아니라, 勞働者들이나 勞働組合側에서도 이

러한 職務本位の 賃金體系에 대한 충분한 知識과 이에 대한 認定이 있어야 한다.

그런데 현재 K電力의 경우에는 職務評價에 의한 職務管理制度를 실시하고 있기는 하나, 실제로 이는 部分的으로 실시되고 있는 실정이다.

즉 8職級과 技能職의 경우에는 職務의 重要性 등에 입각한 職務評價에 의해 職務等級이 確立되어 있으나, 管理職의 경우에는 職務分類形式에 입각하여 오히려 職能分類等 態化되어 있어서 이에 대한 職務給의 적용은 어려운 형편이다. 따라서 現在 一般職의 경우에는 職務給의 性格 보다는 오히려 職能性格이 강한 職責給의 性格을 지니고 있다.

다음으로 앞에서 살펴본 바와 같이 現在 K電力의 전체적인 賃金水準은 다른 企業體에 비하여 매우 낮은 水準이다. 따라서 이는 오히려 生活給의인 思考方式이나 生計費 水準變動 등에 의하여 영향을 받기 때문에 職務給을 도입 실시하기에는 不適合한 상황이다.

뿐만 아니라 勞動組合側에서도 職務給에 대한 充分한 理解나 그 支持度가 낮은 상태이어서 이의 效率的 運營이 어려운 입장에 있다.

이상과 같은 전반적인 情況이 현재 K電力의 職務給의 運營에 나타나는 문제점들이다.

한편 現行 職務給의 各 等級別 比重과 等級別 昇給額을 보면 다음 <表 14> 및 <表 15>와 같다.

<表 14> 職務給의 格差(一般職)

職 級	等 級	職 位	金 額	比 重	增 額
7	8	일반직원(을)	52,900	83	
6	9	일반직원(갑)	64,100	100	11,200
"	10	주 임	19,600	109	5,500
5	11	준 계 장	80,800	126	11,200
4	12	계 장 대 우	84,100	131	3,300
"	13	계 장 장	97,000	152	13,600
3	14	과 장 대 우	114,300	178	16,600
"	15	과 장 장	127,700	199	13,400
2	16	차 장 대 우	146,600	226	18,900
"	17	차 장 장	159,900	243	13,300
1	18	부 장 대 우	179,600	280	19,700
"	19	부 장 장	192,800	301	13,200
"	20	참 사 부 장	216,000	337	23,200

註) 比重은 大卒水準인 6職級 9等級의 職務給을 100으로 하였음.

<表 15> 職務給의 格差(8職級과 技術職)

職 級	等 級	職 位	金 額	比 重	增 額	
技能職 6 (一般職) (8職級)	1	技能職員級	43,600	100		
	2	"	46,000	106	2,400	
	"	3	"	48,400	111	2,400
	"	4	"	50,800	117	2,400
	"	5	"	53,600	124	2,800
	"	6	"	60,600	139	7,000
	"	7	"	69,600	160	9,000
技能職 5	8	5級 技能員	80,800	185	11,200	
技能職 4	9	4級 "	84,100	193	3,300	
技能職 3	10	3級 "	97,700	224	13,600	
技能職 2	11	2級 "	114,300	262	16,600	
技能職 1	12	1級 "	127,700	293	13,400	

註) 比重은 技能職 6의 1等級의 職務給을 100으로 한 것임.

이 表들에서 보는 바와 같이 職務給의 昇給額은 上位等級으로 갈수록 크게 나타나고 있으며 技能職(一般職의 8職級 포함)의 경우 下位等級에서는 별로 格差가 없으나 上位等級으로 갈수록 큰 格差를 보여주고 있다.

(4) 手當上的 問題點

現在 K電力에서 支給하고 있는 諸手當은 모두 6個이다. 이 중에는 法定手當도 있으며 또한 K電力의 特殊性으로 인하여 支給되는 手當들도 있다. 이들 諸手當들이 給與額에서 차지하는 比率은 앞의 <表 12>에서 본 바와 같이 全體給與額의 약 37% 정도로 나타나고 있다. 한편 諸手當內에서 各手當들이 차지하는 比重은 다음 <表 16>과 같이 나타낼 수 있다.

이 表에서 보는 바와 같이 各 職種別로 가장 많이 차지하고 있는 手當은 時間外手當이다. 職級別로 다르기는 하나 管理職의 경우는 手當의 80% 이상이 時間外手當이며 나머지 手當들은 그 비중이 매우 적은 편이다. 8職級과 技能職의 경우는 時間外手當外에도 特殊作業手當과 電氣修理待機作業手當도 상당한 부분을 차지하고 있다.

또한 5, 6, 7職級에서는 夜間勤務手當이 다른 직급에 비하여 많은 부분을 차지하고 있다. 技術手當의 경우는 각 직급이 비교적 비슷한 정도로 그 비중을 차지하고 있다.

이 <表 16>에서 보는 바와 같이 時間外 勤務手當이 諸手當 중에서 차지하는 비중이 가장 크

〈表 16〉 各 職級別 諸手當의 構成比

(1980年 1月 給與額 基準)

직 급	시간외근무수당		야 간 근무수당	특 수 지 근무수당	특수작업 수 당	전기수리 대기근무 수 당	기 술 수 당		합 계
	초과근무	휴일근무					특수부문	일반부문	
1	87.8%	0.2%		1.7%	1.9%		2.7%	5.6%	100.0%
2	89.8	0.2		1.3	1.2		1.1	4.3	100.0
3	86.5	0.7	*	2.2		1.5	1.8	7.3	100.0
4	77.0	0.9	3.8	3.6	3.3	*	3.4	8.0	100.0
5	16.7	7.5	13.7	2.8	6.7	0.2		7.4	100.0
6	49.1	9.0	18.6	5.2	9.9	0.6	0.3	7.4	100.0
7	48.6	6.0	14.3	8.1	12.8	0.8	*	9.4	100.0
8	46.8	1.5	3.0	2.7	20.1	21.5		4.4	100.0
계	54.7	4.5	9.8	4.4	12.2	7.1	0.4	6.8	100.0

註) 1. 技能職은 8직급에 포함되어 있음. 2. *는 그 비중이 0.1% 미만임.

〈表 17〉 日勤者와 3交代勤務者의 給與額比較

(1980年 1月 基準)

직 급	호 봉	등 급	기본급	직무급	월차수당	초과근무	휴일근무	야근수당	특수작업 수 당	기술수당	합계
*6	29	9	95,000	64,100	12,728		70,320	42,160	9,200	17,000	310,508
6	29	9	95,000	64,100	12,728	31,820				17,000	220,648
*6	23	9	73,200	64,100	10,984		60,720	40,040	9,200	15,500	273,244
6	23	9	73,200	64,100	10,984	27,460				15,000	190,744
6	23	9	73,200	64,100	10,984	28,833					177,117
7	16	8	51,300	52,900	8,336	20,840					133,376
*7	16	8	51,300	52,900	8,336		46,080	27,600	9,200	8,000	203,416
7	14	8	45,700	52,900	7,888		43,600	26,166	9,200	8,000	193,448
7	14	8	45,700	52,900	7,888			15,696	11,500	15,000	148,684
7	14	8	45,700	52,900	7,888	20,706					127,194

註) *表示者는 3交代 勤務者임.

며, 더구나 一般職의 上位職級의 경우 거의가 時間外勤務手當만을 支給받고 있는 실정이다.

따라서 手當 중에서 가장 現實化를 要하는 것이 時間外手當이다. 왜냐하면 이 時間外手當이 현실화 되지 못함으로 말미암아 실제 日勤者보다도 交代勤務者가 훨씬 높은 보수를 받고 있

는 실정이다.

이는 다음 〈表 17〉에서 나타난 바와 같은데 동일 職級이나 號俸의 경우 3交代 勤務者가 실제 日勤者보다 높은 보수를 받고 있는 경우는 물론 이거니와 심지어 下位號俸者의 경우도 상당한 수준의 上位號俸者보다 높은 보수를 받는 問題

〈表 18〉 職級別 報酬水準 比較

(1979年 基準)

職 級	職 務	月 給		平 均 賃 金	
		支 給 額	指 數	支 給 額	指 數
1 職級(部長)	事 務 系	418,680	100	640,812	100
	一 般 技 術 系	437,380	104	659,513	103
	原 子 力 技 術 系	523,350	125	745,483	110
3 職級(課長)	事 務 系	306,600	100	467,565	100
	一 般 技 術 系	325,300	106	486,265	104
	原 子 力 技 術 系	383,250	125	544,215	116

4 職級(係長)	事務系	231,240	100	347,503	100
	原子力技術	789,500	125	405,313	117
	火力發電所發電系	322,050	139	438,313	126
	原子力發電所發電系	334,350	145	450,612	130
6 職級(職員)	事務系	169,080	100	251,271	100
	一般技術系	185,580	110	267,771	107
	原子力技術 (2年)	197,860	117	279,451	111
	火力發電所운전원 (6년 미만)	218,620	129	300,811	120
	" (6年以上中級)	226,073	134	308,264	123
	" (6年以上上級)	230,300	136	312,491	124
	原子力發電運轉員	242,600	143	324,791	129

點이 나타나고 있다. 또한 下位職級이나 下位等級의 3交代 근무하는 직원이 上位職級이나 上位等級의 일상근무하는 직원보다 높은 보수를 받고 있다. 특히 변전소의 경우 변전소소장이 변전원보다 훨씬 낮은 보수를 받고 있는 실정이다.

또한 技術手當으로 인하여 事務職과 技術職간의 賃金隔差가 크게 나타나고 있으며, 같은 技術職내에서도 原子力系統과 一般技術系統간의 金隔賃差가 크게 나타나고 있다. 이러한 관계는 <表 18>에 나타난 바와 같다.